

神奈川、昭53不45、52、昭54不19、昭56.6.25

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部
申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部
理化電機工業労働組合
被申立人 理化電機工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、被申立人会社が昭和53年4月1日付けで行った本社営業部販売2課のテリトリー変更などのように、今後テリトリーの指定に当たって申立人組合員とその余の従業員との間に仕事上の差別的取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人会社は、昭和52年12月18日にさかのぼって申立人組合に所属する下記1記載の従業員16名に対しては既昇格者を含め、少なくとも8割の者を係長又は主任等1級に昇格させ、下記2記載の従業員13名に対しては少なくとも6割の者を主任等2級に昇格させたものとして取扱うとともにそのとおりに昇格していたならば支給すべきであった手当額（一時金へのはね返し分を含む。）に年5分の割合による全員を加算して支給しなければならない。

記

1. A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14、A15
2. A16、A17、A18、A19、A20、A21、A22、A23、A24、A25、A26、A27、A28
- 3 被申立人会社は、申立人組合に所属する次表記載の従業員49名に対し、それぞれ昭和53年4月25日にさかのぼって同表記載の基本給に是正するとともに、その是正基本給を基礎とした賃金と現実に支給した賃金との差額相当額及びこれに対する年5分の割合による金員を加算して支給しなければならない。

氏名	是正基本給	氏名	是正基本給
A29	204,785円	A4	201,700円
A30	211,050	A9	〃
A21	193,850	A13	〃
A5	197,250	A31	〃
A8	201,700	A6	191,000
A19	〃	A25	〃

氏名	是正基本給	氏名	是正基本給
A 7	191,000円	A32	149,858円
A15	〃	A27	〃
A33	172,030	A28	〃
A34	〃	A14	〃
A35	〃	A36	144,380
A10	169,995	A26	〃
A37	168,180	A23	〃
A11	175,533	A38	139,460
A 3	179,000	A39	〃
A20	161,160	A16	〃
A40	159,000	A17	〃
A41	〃	A42	〃
A43	〃	A44	〃
A45	〃	A46	132,257
A47	〃	A48	〃
A49	〃	A50	〃
A51	〃	A52	127,185
A 2	〃	A22	〃
A53	149,858		

- 4 被申立人会社は、昇格、昇給をはじめとする賃金等人事上の措置を行うに当たり申立人組合員を申立人組合員以外の従業員に比し、不利益に取扱うことによって申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令交付後5日以内に下記文書を手交するとともに同文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人会社東京本社、東京営業所並びに横浜工場の正門近くの従業員の見やすい場所に、2週間にわたりき損することなく掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合及び貴組合員に対して行った次の各行為は、今般神奈川県地方労働委員会により、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

- (1) 昭和53年4月1日付けで行った本社営業部販売2課のテリトリーから秋田県等地方6県を削除し、貴組合員とその余の従業員との間にテリトリーの指定に当たって差別的取扱いを行ったこと。
- (2) 貴組合に所属する従業員に対し、貴組合員以外の従業員に比し、昇格措置を行うに当たりこれを差別し、不利益に取扱ったこと。
- (3) 貴組合に所属する従業員に対し、貴組合員以外の従業員に比し、昇給措置を行うに当たりこれを差別し、不利益に取扱ったこと。

会社は、上記の行為による貴組合員に対する不利益取扱いを速やかに是正するとともに、

今後このような行為は、決してくり返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

理化電機工業株式会社

代表取締役 B 1

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A54 殿

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A15 殿

6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「神奈川地本」という。）は、神奈川県地方における一般産業、中小企業に従事する労働者が組織する労働組合であり、申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部理化電機工業労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人会社の従業員をもって組織する労働組合であって、その組合員数は、申立時65名であり、前記神奈川地本に加入している。

(2) 被申立人理化電機工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都目黒区）に本社を、横浜市緑区に横浜工場を置くほか、五反田に東京営業所を大阪、小倉及び札幌に各営業所を青森県に出張所を置き、温度圧力ガスなどの分析計、自動監視装置などの工業計器類及び多ペンレコーダー、コンピューティングレコーダーなどの理化学計器類の製造販売を営む会社で、従業員数は申立時：195名である。

(3) なお、会社には、申立人組合のほか、昭和50年9月29日に会社の従業員で結成された新産別全国機械金属労働組合理化電機支部（以下「新産別組合」という。）がある。

昭和53年11月現在、申立組合員65名、新産別組合員43名及び一般非組合員59名という割合であった。

2 本件発生前後の労使関係

(1) 組合の結成

申立人組合は、昭和29年7月頃に結成され、翌昭和30年に全国一般労働組合に加入した。

当時組合は、30%の賃上げ要求をしていたが、妥結に至らず全国一般労働組合に加入しその援助を受けて22%の賃上げを獲得した。

(2) 昭和40年頃の新入社員教育

昭和40年不況から同44年頃にかけての産業構造転換期に当たり、会社は、新入社員を自民党大学に入学させたり、極東事情研究所の講師を招いて講演を受けさせるなどの社員教育を行った。

その後、この教育を受けた従業員グループが反組合的グループを形成し、組合に対して事あることに反対の立場をとったが、特に、昭和41年の春闘直後にこのグループは、組合に対して上部団体から脱退しろ、地域共闘から手を引け、政治的課題については一

切取組ない、といった要求を出し、これが容れられないとみるや組合脱退の勧誘を行った。その結果、当時の組合員の4割程度の者が集団で、また連名で組合を脱退していった。

(3) 昭和48年の春闘

ドル切下げ後の激しい物価高騰のなかで、しだいに活動力を回復してきた組合は、昭和48年の春闘において170時間に及ぶストライキを行い、それによって7年間ずっと抑えられてきた会社の低額一発回答方式を打破し、団交を重ね上積み回答を引き出させるようになった。この年の春闘では、会社側でもB1社長が団体交渉に出席し、労使関係は改善の方向に向うかにみえた。

(4) B2 勤労部長の就任

昭和49年2月、会社は、B3 労務担当を更迭し、社外からB2を勤労部長に迎え、石油不況、造船業不況のなかで合理化対策を次々と打ち出すとともに組合に対する会社の態度を変えていった。

昭和49年の夏期一時金交渉では、会社は第1次回答を示したあと、妥結しないかぎり団体交渉をしないという態度をとり、また、従来慣行として認められていた食堂などの会社施設の利用についても制限を加えはじめた。組合員が腕章をまいたり、組合旗を掲揚したり、ステッカーをはったりすると、会社は通告書を発したりした。

(5) 昭和50年の春闘

昭和50年3月28日、組合は、春闘の賃上げ要求書を会社に提出したが、会社は、業績を上げるために同年2月に提案した営業部時間帯の変更を組合が受諾しない限り業績の予測もたらず、賃上げについての有額回答はできないという態度をとり続けた。このため、賃上げ要求の団体交渉は全く進展せず、やっと開かれた5月中旬の団交で会社は、一時帰休の提案をした。

同年5月20日、組合は、2時間の時限ストに入り、5月28日、29日、30日と同じく2時間の時限ストをくり返した後、6月3日以降全面ストライキに入った。ストライキは、ピケティングを伴い、組合員15~20名が連日、会社食堂などに泊りこみ、会社内に入ろうとした管理職との間にもみ合いなどトラブルが起った。結局、7月7日会社は、賃上げと夏期一時金について有額回答を組合に示し、組合はストライキを解除した。そして、4回の団体交渉を経て、7月21日会社回答どおりで妥結した。

(6) 東京営業所開設に伴う組合脱退工作

昭和50年9月12日会社は、東京都品川区西五反田に東京営業所の新設及びその所属従業員を発表した。所長には、B4 営業部次長が就任し、また所属従業員10人の中にはA25、A33、A55、A56らの組合員が含まれていた。

9月13日、同月15日、B4は、A25、A33らに組合を脱退するかどうかの態度決定を求めた。

9月16日東京営業所の朝礼において、B4は、「ここに組合員はおけない。組合をやめない者は即刻本社営業部へもどってもらおう。」旨発表した。結局、B4所長の数々の脱退工作によっても組合を脱退しなかったA25とA33は本社営業部にもどされ、以後東京営業所には申立人組合員は1名もいなくなった。

(7) A57ら5名の解雇

昭和50年9月19日会社は、当時組合執行委員長A57、副執行委員長A1、書記長A24、執行委員A58、春闘闘争委員A12の5名を違法な争議行為を企画、立案、指揮し、率先実行したとして懲戒解雇した。

(8) 東京都地方労働委員会と中央労働委員会の救済命令

前記(6)及び(7)の東京営業所開設に伴う組合脱退工作とA57ら5名の解雇について、組合は、東京都地方労働委員会に不当労働行為として救済申立てを行った。

東京都地方労働委員会は、会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断し、救済命令を発した(都労委昭和50年(不)第107号事件、昭和52年6月21日決定)。

会社の基審査申立てに対して中央労働委員会は、初審命令は相当であると判断し、再審査申立てを棄却した(中労委昭和52年(不再)第44号事件昭和55年12月3日決定)。これに対し、会社は、中労委命令取消しの行政訴訟を提起し、現在東京地方裁判所に係属中である。

(9) 新産別組合の結成

A57ら5名が懲戒解雇されてから10日後の昭和50年9月29日新産別組合が一般非組合員中の有志38名をもって結成された。

この新産別組合員の中には、もと全国一般の組合員で昭和40年代後半に脱退し一般非組合員になった者が少なからず含まれていた。

(10) A57の告訴問題

昭和52年5月31日会社の横浜工場内において開催された組合集会にA57ら被解雇者が参加したので、B5工場次長ら職制がA57らを構外へ排除しようとしてもみあいとなった。

前記都労委命令が交付されてから2週間後の昭和52年7月21日、B5工場次長は、上記もみ合いで負傷したとして、A57を傷害罪で告訴した。

結局、昭和52年11月25日、会社及びB5次長と申立人組合及びA57との間で和解が成立し、B5次長は同日告訴を取下げた。告訴取下げに伴い、横浜地方検察庁は、A57を嫌疑不十分で不起訴処分とした。

(11) 年次有給休暇の行使制限

昭和52年2月3日、会社は、有給休暇の行使について業務上の都合による場合又は休暇理由に妥当性を欠く場合は不許可とすることがある旨の社達を発した。

そして、昭和53年3月13日、申立人組合員のA11及びA16が中央労働委員会の審問を傍聴することを理由に有給休暇を請求したところ不許可になったのをはじめ、不許可の事例が発生した。

これに対し申立人組合は、昭和53年6月6日品川労働基準監督署に労働基準法第39条違反として申告し、これを受けた同監督署は、会社に対し「最高裁判例に従った運用をせよ」との指導を行った。

(12) 申立人組合員のみ配転

会社は、昭和53年7月24日、申立人組合員7名のみを対象とした配置転換命令を発令した。

申立人組合は、これを不当配転であるとして同年8月11日当委員会にあっせんの申請

(神労委調第34号事件)をするとともに、さらに同月15日不当労働行為救済の申立て(神労委昭和53年(不)第35号事件)を行った。

当委員会は、3名を本社へ再配転することを骨子とするあっせん案を同年10月5日に示し、同月30日に解決に至った。

(13) 36協定違反問題

会社は、昭和53年7月から組合との36協定に反する残業又は休日出勤を従業員に命令した。

これに対し、申立人組合は、昭和53年9月7日横浜地労働基準監督署に労働基準法違反として申告し、これを受けた同監督署は、法違反の事実を認め、同年9月20日是正勧告を行った。

(14) 職制の土曜休日出勤

会社は、昭和53年11月から課長代理及び同待遇以上の職制を対象に休日とされた土曜日の出勤を命じた。

そして、会社は、代休の付与も所定の休日出勤割増手当の支給も行なかった。

これに対し、申立人組合は、廃止を求めたが容れられないため昭和55年3月13日付けで横浜北労働基準監督署に是正の勧告を申告した。これを受けた同監督署は、「当該出勤命令は、差し控え、やむを得ない出勤については過去の分も含めて賃金を支払うこと」との指導を行い会社はこれに従った。

3. テリトリー変更について

(1) 東京営業所の設立とテリトリーの分担

(この会社では営業活動の地域及び職域区分をテリトリーと称している。)

会社は、造船業界の構造不況及び円高に対処するための販売戦略という理由のもとに昭和50年9月12日付けで東京営業所を設立した。それまでの本社営業部理化学計器課(課員15名)を本社営業部販売2課と東京営業所に分離し、事務所も別のビルにおいた。

それに伴い、販売2課と東京営業所の間でテリトリーの分担を行い、前者が①東京大学を除く東京都内の大学、②秋田、山形、新潟、山梨、長野、富山の地方6県、③東京都内の財団法人と特殊法人とし、後者がその余の全分野と指定した。

新しいテリトリーによるそれまでの受注実績は、申立人組合によると販売2課が月平均約150万円、東京営業所が約3,350万円という割合であり、会社も1対10の比率であったと認めていた。その人員は、前者が申立人組合員のみ7名、後者が一般非組合員のみ6名であった。

(2) 販売促進チームの設置

会社は、昭和53年2月、販売促進チーム、セールスプロモーション部門(以下「SP部門」という。)を発足させ、東京営業所の所管であった東京大学をSP部門の担当とし、また、同年4月から都内各官庁をその担当に加えた。また会社が社連をかけたというアグリゴメーター(音響製品)については、販売2課には扱わせなかった。

(3) テリトリーの変更

昭和53年4月1日、会社は、販売2課のテリトリーであった新潟、長野、山梨の3県を東京営業所に、秋田、山形の2県を東北営業所に、富山県を大阪営業所に変更し、代理店方式をとることにした。

なお、昭和50年9月のテリトリー変更後、販売2課、課員は漸減したが、受注実績は月平均昭和51年度790万円、昭和52年度800万円、昭和53年度850万円をあげていた。うち地方6県についても月平均昭和51年度200万円、昭和52年度260万円と着実に実線をあげていた。

(4) 理化学計器部門における営業セールスマンの推移

販売2課と東京営業所及びS P部門の営業セールスマンの推移は、次表のとおりである。

昭和50年9月16日、販売2課は7名（ほかに管理職1名）、東京営業所は6名（ほかに管理職2名）であるが、昭和54年4月1日現在ではそれぞれ3名（管理職1名）と7名（管理職3名）であり、販売2課は、一貫して申立人組合員のみで（そのうち4名は中途で退社）、欠員の補充がまったく行われていない。

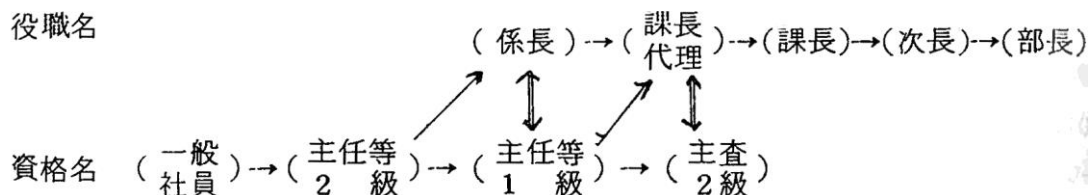
なお、昭和50年9月16日に申立人組合員であるA33及びA25を東京営業所から販売2課へ再配置転換したことについて、会社は、「春闘のときのような長期ストを打ってお客に迷惑をかけるような人は、できたら遠慮してもらいたかった。」と述べている。

理化学計器部門における営業セールスマン人員の推移表

年月日										
昭和50年 9月11日	(理化学計器課) 組合員 A59、A33、A25、A26、A60、A61、A19、A56、A62、A55 (計10名) 非組合員 C1、C2、C3 (計3名) 管理職 B4、B6 (計2名)									
	販売2課			東京営業所			S P 部門			備考
	組合員	非組合員	管理職	組合員	非組合員	管理職	組合員	非組合員	管理職	
昭和50年 9月12日	A59 A61 A19 A62 A60		B7	A33 A25 A56 A55	C1 C2 C3 C4	B4 B6				A33、A25、A56、A55の4名は、組合脱退工作を受けていた。
昭和50年 9月16日	A59 A61 A19 A62 A60 A25 A33		B7		C1 C2 C3 C4 A55 A56	B4 B6				1. A25、A33は、組合を脱退しないと判断し、販売2課へ再配転。 2. A56は、組合員であるのに、会社はチェックオフを停止し、非組合員扱いとしていた。
昭和53年 2月	A61 A19 A25 A33 A60		B7		C1 C3 C4 A55 A56	B4 B6 B10 C2		C5 C6 (以上新産別)	B8 B9	1. C2は、昇格 2. A59、A62は、退社(人員不補充)
昭和54年 4月1日	A19 A25 A33		B7		C1 C3 C4 A55 A56 C8 C9	B10 B6 C2 (B4)		C5 C6 (以上新産別) C7 C3 (以上非組合員)	B8	1. 新入社員2名を研修と称し、長期SP所属 2. A60、A61は、退社(人員不補充)

4. 昇進・昇格について

(1) 役職、資格の名称及び昇進、昇格経路は、次のとおりである。



なお、職場の異動等により主任等1級と係長、主査2級と課長代理等横の異動もありうる。

(2) 昇進、昇格の時期及び要件

会社は、昇進・昇格の時期は、特に定めていない。

昇進・昇格の要件については、成文化したものはないが、過去の実績について会社は次の点を重視している。

- ① 凡そ3年以上勤務したもの
- ② 最近約3年間の成績評価が優れているもの
- ③ 担当業務についての知識、技術、技能等が優れているもの
- ④ 指導力、管理能力等に優れているもの
- ⑤ 最近約3年間の出勤率が良好なもの

以上の各項について会社は、②の評価はS及びAが原則であるが、事案によってはBもありうること、③④については、とくに客観的な基準はないと述べている。なお、昭和50年以前の昇格基準は、技術・技能・事務能力を基準としてその熟練者を任命することとされていた。

(3) 昇進、昇格の手続き

所属長（課長又は課長代理）は、前記要件を勘案し、「昇進、昇格申請書」により過去の人事考課、出勤率及び申請理由などの所定事項を記入し、所属上長（部長）に提出する。所属上長は、記載事項を検討のうえ所見を記入し、人事課長へ提出する。人事課長は、最近の人事考課及び出勤率を記入し総務部長へ提出する。総務部長は、各記載事項を検討し、総合所見を記入した後、人事稟議として回議又は合議のうえ最終的に社長決裁となる。

(4) 係長、主任等1級及び主任等2級の手当額及び人数

係長及び主任等1級の手当は、月額2,000円で、主任等2級の手当は、月額1,000円である。

また、係長、主任等1級及び主任等2級の数については枠がなく、部下のいない場合もありうるかとされている。

(5) 組合が是正を求める者の氏名

組合は、下記1. 記載の組合員17名（16名は、昭和41年以前入社、1名は昭和43年入社）を「係長又は主任等1級」に、また、下記2. 記載の組合員12名（昭和42年以後昭和45年以前入社）を「主任等2級」にそれぞれ昭和52年7月1日をもって昇格させるよう求めている。

記

1. 係長又は主任等1級に昇格是正を求める者

A1、A2、A3、A57、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、
A13、A14、A15、A19

(なお、A4は申立後主任等1級に昇格した。)

2. 主任等2級に昇格是正を求める者

A16、A17、A58、A20、A21、A22、A23、A24、A25、A26、A27、A28

(6) 組織別昇格状況

① 申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員の申立時（昭和53年12月）における組織別昇格状況は、次のとおりである。

	総人員	係長又は主任等1級	主任等2級	計	昇格率
	名	名	名	名	%
申立人組合員	60	2	10	12	20.0
新産別組合員	42	19	10	29	69.0
一般非組合員	37	7	4	11	29.7

② また、昭和45年以前入社者（申立人組合の主張する昇格対象者）の組織別昇格状況は、次のとおりである。

	総人員	係長又は主任等1級	主任等2級	計	昇格率
	名	名	名	名	%
申立人組合員	32	2	6	8	25.0
新産別組合員	34	19	7	26	76.5
一般非組合員	19	7	4	11	57.9

③ 前記①及び②のとおり各組織の総人員でも、昭和45年以前入社者で比較しても各組織間にはかなりの格差が認められる。

④ なお、申立人組合は、勤続基準を第1にし、学歴、年齢を加味した比較対象者を設定し、かつ、昇格者の実態にかんがみ昭和45年以前入社者のみを昇格対象者としている。

(7) 入社年別及び時期別昇格比較

① 昭和32年から昭和45年までに入社した申立人組合員と現在の新産別組合員の申立時における入社年次別昇格状況は、次表のとおりであり各入社年次ごとに比較してみるとほとんどの入社年次において申立人組合員の昇格は著しく遅れている。

さらに個別的にみると、次の者は、当初申立人組合に所属していたが、脱退し、のちに新産別組合に加入したもので、申立人組合員よりも早く昇格していることが認められる。

C10 39年入社、48年7月申立人組合加入、49年9月脱退
48年昇格（昇格時においては申立人組合員であったがその期間は、1年2箇月という短期間であった。）

C11 41年入社 47年7月組合加入、50年6月脱退、52年昇格

C12 42年入社 48年4月組合加入、49年9月脱退、52年昇格

- C 13 45年入社 48年6月組合加入、49年9月脱退、52年昇格
C 14 45年入社 47年6月組合加入、51年11月脱退、52年昇格

入社年別昇格比較表

入社年 役職	32	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
係長	48◎C15	48◎C16		44◎C17 52◎C9	48◎C18 48◎C10	48◎C19 52◎C6 52◎C25	46◎C20 52◎C11	48◎C5 48◎C23	52◎C21 52◎C24		53◎C22
主任等1級		52 A4						48◎C26			
主任等2級		44 A3	44A5		48 A11		48A15	52◎C27 52◎C12	48◎C28	48◎C29 48◎A51 48◎A43 52◎C30	52◎C13 52◎C14
一般	A1	A2 A57		A6	◎C31 A8 A7 A13 A9 A10 A12	A14	◎C32	A18 A16 A17	A19	A25◎C33 A21◎C34 A22◎C35 A24◎C36 A23◎C37 A20◎C38	

注1. 数字は、昇格年を表わす。

2. 氏名の前の◎印は現在新産別組合員、無印は、申立人組合員を表わす。

- ② 次に、昇格時期別は、次表のとおりであり申立人組合員と現在の新産別組合員との昇格格差は、昭和48年にかなり顕著になり、昭和52年にその差が一層開いていったことが認められる。

昇 格 時 期 別 比 較 表

		44年	46年	48年	52年	53年	計
係長及び主任等1級	申立人組合員	0名	0名	0名	1名	0名	1名
	新産別組合員	(1)	(1)	(8)	6	1	17
主任等2級	申立人組合員	1	0	4	0	0	5
	新産別組合員	0	0	(2)	5	0	7

(かっこの数字は、新産別組合結成前の一般非組合員を示す。)

- (8) 昇格対象者の学歴別昇格比較

申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員の間に入社時学歴と昇格との関係の比較は、次表のとおりであり、いずれの学歴においても申立人組合員の昇格率の低いことが認められる。

学 歴 別 昇 格 比 較 表

組織別	昇格対象者	大学卒	短大・高専卒	高校・旧中学卒	中学・高小卒
申立人組合員	32名(%)	6名(18.8)	0名(%)	19名(59.4)	7名(21.8)
	8(25.0)	1(16.7)		5(26.3)	2(28.6)
新産別組合員	33	13(39.4)	2(6.1)	12(36.4)	6(18.1)
	25(75.8)	11(84.6)	2(100.0)	9(75.0)	3(50.0)
一般非組合員	19	4(21.1)	4(21.1)	6(31.6)	5(26.2)
	11(57.9)	3(75.0)	1(25.0)	4(66.7)	3(60.0)
合計	84	23(27.4)	6(7.1)	37(44.0)	18(21.5)
	44(52.4)	15(65.2)	3(50.0)	18(48.6)	8(44.4)

(表中、各下段の数字は、昇格者数とその比率を示す。)

- (9) 平均年齢と平均勤続年数の比較

申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員の間昇格対象者の平均年齢及び平均勤続年数の比較は、次表のとおりであり、平均年齢、平均勤続年数とも大して差はないものの昇格率は、申立人組合の方が著しく低いことが認められる。

平均年齢，平均勤続年数比較表（昭和53年12月現在）

	昇格対象者 名	昇格者(率) 名(%)	平均年齢 歳	平均勤続年数 年
申立人組合員	32	8(25.0)	37.4	13.3
新産別組合員	34	26(76.5)	38.6	13.0
一般非組合員	21	12(57.1)	41.3	13.8

(10) 昇格対象者の申立時点及び新産別組合結成前後の時点における昇格比較

本件申立時（昭和53年12月18日）、新産別組合結成直前（昭和50年9月28日）及び新産別組合結成後（昭和50年9月29日以後申立時まで）の各時点における各組織別昇格状況は、次表のとおりであり、新産別組合結成後は、申立人組合の昇格者及び昇格率が極端に低いことが認められる。

時 点 別 昇 格 比 較 表

	昇格対象者 (既昇格者を含む。)	昇格者	一般社員	昇格率
申立人組合員	A } 各 32 名	8 名	24 名	25.0 %
	B } 各 32	8	24	25.0
	C } 各 32	1		3.1
新産別組合員	A } 各 34	26	8	76.5
	B } 各 34	21	13	61.8
	C } 各 34	11		32.4
非組合員	A } 各 21	12	9	57.1
	B } 各 21	9	12	42.9
	C } 各 21	7		33.3

（注 Aは、申立時点、Bは新産別組合結成前、Cは新産別組合結成後を表わす。）

(11) 営業部理化学計器部門の昇格比較

前記3のテリトリー変更に関連する各職場の昇格比較は、次表のとおりであり、申立人組合員だけで構成されている販売2課は、昇格対象者2人とも昇格していないのに対し、新産別組合員で構成するSP部門と一般非組合員で構成する東京営業所では後から補充されたC8を除いて昇格対象者全員が昇格していることが認められる。

所属別昇格比較表（昭和53年12月現在）

所属	氏名	年齢	入社年月	学歴	一般社員	主任等2級	主任等1級	係長
販売2課 (申立人組合)	A19	42	昭43年4月	大学	○			
	A25	41	〃44年2月	高校	○			
	A61	31	〃46年3月	大学	○			
	A60	36	〃46年3月	大学	○			
	A33	34	〃48年12月	大学	○			
SP (新産別)	C6	37	〃40年4月	高校				○
	C5	35	〃42年4月	大学				○
東京営業所 (一般非組合)	C3	49	〃36年10月	旧専門				○
	A55	43	〃40年5月	大学			○	
	C1	40	〃40年5月	大学			○	
	A56	38	〃43年2月	大学		○		
	C4	42	〃44年2月	高校		○		

(12) 昭和46年以後入社者の昇格について

昇格対象者以外の昭和46年以後入社者の昇格について、申立人組合員の場合は昭和46年入社者13人中主任等2級に4人昇格したが、昭和47年から昭和49年入社者15人は、いずれも昇格していない。

一方、新産別組合員の場合は、昭和46年入社者中主任等2級に1人、47年入社者4人中主任等2級に1人、48年入社者中主任等2級に1人が昇格している。また、一般非組合員の場合は、昭和46年から昭和53年の間に入社した18人について昇格した者はいない。

(13) 出勤率について

会社は、過去3年間の出勤率を昇格の要件にしているが、会社側疎明によれば各組合員の欠勤日数及び欠勤率は次表のとおりとなる。

これによると、申立人組合員の欠勤率は、新産別組合員及び一般非組合員に比べて高いが、申立人組合員には家族事情などのため特に欠勤日数の多かった者があり、そのために欠勤率が上がった面のあることを会社、組合とも認めている。

欠勤率比較表

	昭和50年(1人平均)	昭和51年(1人平均)	昭和52年(1人平均)
申立人組合員	437.5(5.15) ^日	413.0(5.66) ^日	233.5(3.77) ^日
新産別組合員	5.0(0.21)	10.0(0.23)	4.5(0.11)
一般非組合員	167.0(2.46)	84.5(1.51)	82.5(1.42)

5. 昇給について

(1) 昭和47年以前の査定

会社は、昭和40年頃から組合が弱体化してくるのに伴い、一時金の査定幅を(95~100~105%)に拡大し、定期昇給分の査定幅(4.5~5~5.5%)はそのままにしながらもべ

ースアップに賃金比例制を導入し、その賃金比例分を全額査定するというやり方に改めた。このため、かなりの賃金格差が生じてくるとともに中途採用者のあいまいな賃金決定が加わったため、非常に大きい賃金格差がつき、このころから申立人組合員と一般非組合員の賃金格差が目立ってきた。

(2) 査定の廃止と賃金是正

このような状況に際し会社は、組合の査定制度反対の要求を入れ、昭和48年及び昭和49年の春闘では査定部分を一切含まない昇給を行い、さらにそれまでの賃金格差を是正するために、年齢別に学歴ごとの最低基準線を設け、賃金是正を行った。申立人組合員については、昭和48年に7名、昭和49年には39名について1,000円から7,000余円の範囲内で賃金是正が行われ、さらに昭和50年も引き続き実施される予定であった。

(3) 査定制度の導入

会社は、昭和49年度の夏ごろ、B2 勤労部長が就任してまもなく査定制度導入の意向を示してきたが、もし査定を実施する場合は組合の同意を得てからという約束が申立人組合との間に了解されていた。

昭和50年2月17日の団体交渉において会社は、今年は査定を行う旨の表明をした。同年2月20日、組合は、査定大特集という資料を発行し、査定制度の導入に反対した。

しかし、昭和50年7月14日の団体交渉で組合は賃上げについて査定部分を認めたかたちで妥結し、査定制度そのものについては継続協議とすることになった。また、前年約束済みの昭和50年の賃金是正は実施されず、今まで会社が組合に渡していた組合員の賃金実態についての資料もこのころから組合に示さなくなった。

結局、以後昭和51年、昭和52年、昭和53年のいずれも前年の人事考課制度による査定が行われた。

また、年齢、学歴その他により特に是正を行ったものはない。

(4) 会社の成績評価の方法及び昇給と賞与

① 会社の成績評価の方法は、

ア 成績評価実施要領（別記1）

イ 成績評価報告書記入要領（別記2）

ウ 成績評価基準書（係長及び資格者用はやや異なる）（別記3）

をもとにして、成績評価報告書を調製することによって行われる。

（別記1）成績評価実施要領（抄）

1 評価対象者及び評価者

(1) 評価対象者

この成績評価は正規従業員で毎年3月15日に在籍し、引続き評価実施期日に在籍する者につき実施する。

(2) 評価対象者及び評価者等の区分

評価対象者	評価者	調整者	評語決定者	決定者
一般従業員	担当課長	担当部長	人事担当部長	社長

(3) (略)

2 評価対象期間

毎年3月16日から翌年3月15日までの1か年間について評価する。

但し、……（略）

3 評価実施方法

(1) 評価は原則として直接の管理者が行う。但し、当該評価者が新任後 6 か月に満たないときは、前任者の協力を得て行う。

(2) （略）

(3) 評語決定者は、調整者より提出された「成績評価報告審」に記入された評価順位に応じて所定の分布を基準として成績評語を決定する。

4 評語分布

成績評価の評語分布は、原則として次の基準による。

S	……………	5%
A	……………	10%
B	……………	70%
C	……………	10%
D	……………	5%

5 実施細目（略）

(別記 2) 成績評価報告書記入要領（抄）

1 成績評価制度の目的（略）

2 成績評価制度の特徴（略）

3 成績評価基準書の種類（略）

4 成績評価報告書の書き方

評価基準書に示された 5 項目の評価要素別の着眼点について、過去 1 年の部下の勤務成績を点数で評価する。評価に当たっては一つの着眼点を終ってから次の着眼点に移る。（以下略）

5 成績評価報告上の注意事項（略）

6 成績評価の誤差傾向（抄述）

成績評価は、部下の勤務実績に対する客観的な評価であるが、全体的な立場からすると寛大化傾向もしくは厳点傾向および分散傾向又は集中傾向が出るのでこれを調整する必要がある。

7 成績評価点の調整（ハロー効果）

ハロー効果（ある人が一つのことに優れ又は劣っていると他のこともすべて優れ又は劣っているような感じを受ける傾向）を少なくするには評価要素を勤務の実績と直結させる必要があるが、同時に評価者は示された着限点に基づいて正しく理解評価しなければならない。（以下 略）

調整方法（抄述）

調整者（担当部長）は、各評価単位（部内各課）間の相対的な比較を一定の方法で行い調整点を出す。さらに分散傾向と集中傾向の誤差傾向をグラフ用紙を用いて各人別にプロットし各課間の対人比較を行い評価順位を出す。

8 評価評語の決定方法

評価決定者は会社全体の立場から男女別の成績分布として評語分布を勘案しつつ、各人別の評価評語を決定する。（以下略）

(別記3) 成績評価基準書

評価要素	評価期間中の実績に対する着眼点	評価点
1. 勤務	(イ) 規則や指示を守り真面目に陰日向なく働いたか (ロ) 仕事の取りかかりが遅かったり、早じまいはなかったか (ハ) 勝手に職場をはなれたりムダ話をすることはなかったか (ニ) 納得できない欠勤や遅刻はなかったか	S A B C D 14 12 10 8 6
2. 理解と判断	(イ) よく上司の指示や方針を理解して仕事にあたったか (ロ) 何回も同じことを教えねばならないことはなかったか (ハ) 仕事の此取りを密にして妥当な判断を下したか (ニ) 早合点したり理解できなくて失敗したことはなかったか	同上
	(イ) 仕事の改善向上にも積極的な意欲を示したい	

3.就業態度	(ロ) 人の嫌がる仕事も進んで引き受ける程度の積極さがあつたか (ハ) 仕事をやりっぱなしにして困ったことはなかつたか (ニ) 責任を回避したり他に転嫁するようなことはなかつたか	同 上
4.人間関係	(イ) 上司の指示に従い進んで仕事に協力したか (ロ) 仕事のうえでよく同僚と協調したか (ハ) 同僚や補助者を気持よく自分の仕事に協力させたか (ニ) 利己的にすぎたり、陰口をきいたりして職場の雰囲気が悪くしたことはなかつたか	同 上
5.成果	(イ) 与えられた仕事をいつもきちんとやりこなしたか (ロ) 仕事の処理は早かつたか、遅くて困ったことはなかつたか (ハ) 間違いや不良品が多く出て困ったことはなかつたか (ニ) 仕事ぶりが的確で安心してまかせることができたか	同 上
総合評価欄（これは評価点には関係ありません） （以下略）		

② 昇給

昇給は、通常基本給に妥結昇給率及び成績評価率（査定率）を乗じて算出する。
この場合の成績評価率は、次のように配分されている。

S……………105% A……………102.5% B……………100%
C……………97.5% D……………95%

③ 賞与

賞与についても成績評価の評語分布は原則として昇給の場合と同様であり、また成績評価率の配分も変りがない。ただし、賞与の場合は、その対象期間中における成績評価基準書中、評価要素としての「理解と判断」の項目は評価を行わない代わりに「成果」の項目については2倍のウエイトづけをしている。

なお、賞与の現行算定方式は、

〔（基本給＋役付手当又は資格手当）×妥結係数×出勤率×成績評価率〕＋家族手当
1か月分 である。

(5) 昭和53年の昇給と基本給比較及び是正を求める基本給

昭和53年の昇給は、〔基本給×(妥結昇給率) 6.19%×成績評価率〕で、昭和53年5月10日に妥結し、4月分にさかのぼって差額の支払いが行われた。

- (6) 昭和53年5月10日時点における申立人組合員49名の基本給と比較対象者である新産別組合員及び一般非組合員の平均基本給とを比較すると次表のとおりである。そして申立人組合は、当該49名について、同表中の是正基本給欄の金額に是正したうえ、昭和53年4月25日にさかのぼって支払うよう求めている。その論拠は、第1に年齢を基準にし、それに勤続年数と学歴を加味して比較対象者を設定している。

これによると、申立人組合員49名の基本給と新産別組合員及び一般非組合員の比較対象者の平均基本給との間にかかなりの格差が認められる。

基本給比較及び是正を求める基本給表（昭和53年5月10日現在）

申立人組合員							新産別及び一般非組合員								
備考	勤続年数	学歴	年齢	役職・資格	氏名	基本給	是正要求額	平均基本給	氏名	役職・資格	年齢	学歴	勤続年数	備考	
	年		歳			円	円	円			歳		年		
	7.2	小	49		A29	195,990	204,785	204,785	C33		49	小	9.3	◎	
	25.5	小	46	係長	A30	208,370	211,050	211,050	C35		50	小	9.3	◎	
	9.2	中	44		A21	184,380	193,850	193,850	C39		49	短	14.6	○	
	15.11	高	43	主任等2級	A5	196,220	197,250	197,250	C3	係長	48	大	16.6	○	
	13.6	中	42		A8	181,760	201,700	201,700	C40	主任等2級	43	高	9.1	○	
	10.1	大	41		A19	181,520	201,700	201,700	A55	係長	42	大	13.0	○	
	17.1	高	41	係長	A4	185,670			C40	主任等2級	43	高	9.1		
	14.0	高	41		A9	175,880			C15	係長	43	高	21.0	◎	
	14.3	高	41		A13	185,590			C11	係長	43	高	21.0	◎	
	4.6	中	41		A31	178,710			C11	係長	41	中	11.6	◎	
	17.1	高	40		A6	179,720	191,000	-	C17	係長	39	大	15.1	◎新規学卒者	
	9.3	高	40		A25	178,800									
	13.6	中	40		A7	182,270									
	11.6	高	39	主任等2級	A15	185,910	191,000	-	C17	係長	39	大	15.1	新規学卒者	
	4.5	大	38		A33	160,640	172,030	172,030	C41		38	中	5.4	◎	
	6.8	中	38		A34	160,880									
	7.1	高	38	主任等2級	A35	165,520									
									C9	係長	37	短	14.6	◎	

申 立 人 組 合 員							新 産 別 及 び 一 般 非 組 合 員							
備 考	勤続年数	学歴	年齢	役職・資格	氏 名	基本給	是正要求額	平均基本給	氏 名	役職・資格	年齢	学歴	勤続年数	備 考
	年		歳			円	円	円			歳		年	
昭55.9.1 現在退職者	13.11	高	37		A10	165,850	169,995	169,995	C31		37	高	14.0	◎
									C32		37	高	11.0	◎
									C34		37	中	9.3	◎
	7.1	中	37	主任等2級	A37	165,840	168,180	168,180	C34		37	中	9.3	
									C42		37	中	10.10	○
									C10	係 長	36	大	14.1	◎新規学卒者
	14.3	高	36	主任等2級	A11	165,170	175,533	175,533	C 6	係 長	36	高	13.1	◎
									C18	係 長	36	高	14.0	◎
									C16	係 長	36	高	17.2	◎新規学卒者
									C16	係 長	36	高	17.2	同
昭55.9.1 現在退職者	17.1	中	36	主任等2級	A 3	178,390	179,000	—	C16	係 長	36	高	17.2	同
	8.7	中	35		A20	157,110	161,160	161,160	C43	主任等2級	35	高	16.10	○
	8.1	高	34		A40	155,350	159,000	159,000	C12	主任等2級	33	大	11.1	◎新規学卒者
	4.4	高	34		A41	145,680			C24	係 長	33	大	10.1	◎同
	8.9	大	33	主任等2級	A43	156,710								
	6.11	大	33	主任等2級	A45	157,620	159,000	159,000	C12	主任等2級	33	大	11.1	同
	6.10	大	33		A47	149,100			C24	係 長	33	大	10.1	同
	6.8	高	33		A49	149,100								
	8.6	高	33	主任等2級	A51	151,750								
	17.3	中	33		A 2	154,110								
									C36		31	大	9.2	◎新規学卒者
6.3	大	32		A53	141,650	149,858	149,858	C37		31	大	9.2	◎新規学卒者	
6.9	中	32		A32	148,040				C14	主任等2級	31	大	8.2	◎同
									C44	主任等2級	33	高	6.11	◎
									C36		31	大	9.2	◎新規学卒者

申 立 人 組 合 員							新 産 別 及 び 一 般 非 組 合 員							
備 考	勤続年数	学歴	年齢	役職・資格	氏 名	基本給	是正要求額	平均基本給	氏 名	役職・資格	年齢	学歴	勤続年数	備 考
	年		歳			円	円	円			歳		年	
新規学卒者	8.2	大	31	主任等2級	A27	144,560	149,858	149,858	C37	主任等2級	31	大	9.2	◎同
同	8.2	大	31		A28	144,830			C14		31	大	8.2	同
同	13.1	高	31		A14	144,410			C44		33	高	6.11	
新規学卒者	7.3	大	30		A36	138,540	144,380	144,380	C13	主任等2級	30	大	8.2	◎新規学卒者
新規学卒者	8.2	大	30		A26	140,560								C45
同	8.7	高	30		A23	142,330	139,460	139,460	C46		29	高	11.1	○
同	5.2	大	29		A38	124,590								
同	7.2	大	29		A39	135,890								
同	11.1	高	29		A16	136,460								
同	11.1	高	29		A17	134,760								
新規学卒者	7.3	高	29	A42	136,170	132,257	132,257	C47		30	大	6.2	◎新規学卒者	
同	5.3	高	29	A44	130,700									
同	6.2	大	28	A46	128,870									
同	6.2	大	28	A48	128,640									
同	5.5	高	28	A50	126,830									
新規学卒者	5.2	高	27	A52	123,100	127,185	127,185	C50	主任等2級	28	大	5.2	◎同	
新規学卒者	9.2	高	27	A22	126,930			C51		27	高	9.2	○同	

1. 平均基本給欄中 — のC17、C16の2名は、会社が賃金額を明らかにしなかったものである。
2. 備考欄中の◎は新産別組合員、○は一般非組合員を表わす。

(6) 是正を求める49名の成績評価

賃金是正を求める申立人組合員49名の昭和53年の成績評価結果は、次表のとおりであった。

成績評価結果

氏名	昇給時	夏期一時金	冬期一時金	氏名	昇給時	夏期一時金	冬期一時金
A29	C	C	C	A45	S	S	A
A30	C	C	C	A47	B	B	D
A21	B	B	B	A49	B	B	B
A5	B	B	C	A51	B	A	B
A8	B	B	B	A2	B	C	B
A19	B	B	B	A53	C	C	B
A4	B	A	A	A32	B	B	B
A9	D	C	D	A27	B	B	B
A13	B	C	B	A28	B	B	B
A31	C	C	C	A14	B	B	B
A6	B	B	B	A36	A	A	A
A25	D	D	C	A26	D	D	C
A7	B	B	B	A23	B	B	B
A15	B	B	B	A38	B	B	B
A33	B	B	B	A39	B	B	B
A34	C	C	C	A16	B	C	B
A35	A	A	A	A17	C	C	C
A10	B	B	B	A42	A	A	A
A37	A	S	A	A44	B	B	B
A11	B	C	C	A46	B	B	B
A3	A	A	B	A48	B	B	B
A20	B	C	B	A50	B	B	B
A40	A	A	A	A52	B	B	B
A41	A	A	A	A22	B	B	B
A43	C	C	C				

このうち、A29、A13、A31、A11、A14、A16の6名は、前記2の(12)認定の不当配転あつせん申請事件の対象者であった。

(7) 会社の査定理由と申立人の反論

会社は、審問において前記(6)の賃金是正要求者49名のうち、「C」又は「D」と査定した9名について個別的に標準以下にした理由を明らかにした。その考課理由と申立人組合の原論の要点は、次表のとおりである。

このうち、A17に関しては会社及び申立人組合双方がいわば代表的に証人をたてて立

証したものであるが、さらに申立人組合は、個々の反論のほかに昭和53年考課の共通的な問題点として次の点を指摘している。

- ① 各評価要素の着眼点ごとに平均未満の項目についてだけ理由づけをしている。
- ② 理由づけが「仕事が遅い」、「就労中むだ話をしている」等々抽象的である。
- ③ 一の理由を評価要素の複数箇所であげているなど低査定にするための査定としか解せられない。
- ④ 「主観を排除した人事考課制度」というのは建前だけで、例えば調整作業をやらなかったり、「本当はマイナスだが情状で平均点をつけた」など現実には建前どおり運用されていない。
- ⑤ 主張に客観的裏付けがない。
- ⑥ 考課者が被考課者の仕事の中味をよく知らないうえ、考課制度もよく知らない。

組合員の昇給・賞与査定理由とその反論

A17

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 昇給時 (理解と判断)</p> <p>① 昭和52年5月輸出向け製品の仕様変更を確認せず変更前の仕様で出荷し、事後処置の指示を拒否した。</p> <p>② 日常むだ話が多く仕事の処理が遅い。</p> <p>2 夏期賞与時 (成果)</p> <p>日常むだ話が多く、仕事が遅れることがたびたびあった。</p> <p>53年3月サーボユニットへの部品取付作業で通常なら1時間でできる量の仕事を2時間弱もかかった。</p>	<p>1 昇給時</p> <p>輸出向け製品の仕様変更の件は、事実経過に誤りがあり、本人は事前に承知していない。むしろ製品検査の段階での上司の検印処理がなされなかったことが責められるべきである。</p> <p>2 夏期賞与時</p> <p>① 成績評価の報告書自体が作成されていない。</p> <p>② 53年3月の部品取付作業日には団体交渉に出席しており、仕事をしておらず虚偽</p>

3 冬期賞与時

(勤務・人間関係)

- ① 日常周囲の課員に話かけることが多く、また、仕事に関係のない部署への離席がめだつた。
- ② 1オーダーの仕事から次のオーダーにかかる時、上司の指示を受けてもすぐに取りかからない。特に終業間近いときは、次の準備をせず、終業ベルと同時に職場を飛び出す。
- ③ 無断で有給休暇をとることが何回もあり、注意しても事前連絡してくることは皆無に等しい。

(就業態度)

仕事の改善意見は、皆無であり、積極性はまったくない。

(成果)

53年8月同質同量の作業をA課員に命じたところ、A17課員は4日間を費し、A課員は2日間であった。このように同じ製品に対し他の者より1日～2日遅れるため工程の進捗が望めず急ぐときは他の人の手伝いを必要とすることがたびたび発生した。

以上により総合評価は最低の「仕事のびはほとんど上っている。」と評価した。

3 冬期賞与時

- ① 査定者は、前任者から「仕事が遅い」という申し送りにより多分にハロー効果がある。
 - ア 工作中的話については特定できず、査定者の証言は虚偽である。
 - イ 終業間近かの離席は確立された労使慣行である。
 - ウ 年休の事前連絡は確実になされている。
- ② 改善意見は「ハンダ付け煙拡散装置」の提案が採用され実施されている。
- ③ A課員との同一作業については途中までA課員の部分も処理しており処理速度は同じである。

A25

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 各評価期間の遅刻・欠勤状況は次のとおりであつて他に例を見ない納得のできないもので販売打合せに支障を来たした。</p> <p>昇給時 遅刻24回、欠勤29回</p>	<p>1 代金回収の問題については、課長も認めているとおりの費の大半は取引先の要求に応えるだけの技術を有する製品ではなかつただけのことである。</p>

<p>夏期賞与時 遅刻24回, 欠勤11回 冬期賞与時 # 11回, # 16回</p> <p>2 売上代金の回収状況が悪く6か月以上もできなかったものが多数ある。</p> <p>3 伝票処理が遅く, 売上げにならなかった。</p>	<p>2 課員自ら受注実績の向上は本人および申立人組合員3名の功績と認めている。</p> <p>3 基本給が東京営業所設立に伴う脱退強要を拒否してから平均以下になっている。</p>
--	--

A29

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 欠勤が多く意欲的に業務に取り組む姿勢がないため配車に支障を来たした。</p> <p>2 納品準備に積極的でなくセールス担当者に協力しないことがたびたびあった。</p> <p>3 修理品引取りの際, 他の者にまかせることがたびたびあった。</p>	<p>1 1人作業を嫌がってやらないというが, 課長が毎日確認している作業日誌によってそれが虚偽であることが明らかである。</p> <p>2 その余の低査定理由は明示されたとはいえない。</p>

A31

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 離席, むだ話が多く業務の妨げとなった。</p> <p>2 終業後, 受持車の鍵をつけっぱなしにしていることが2回あった。</p> <p>3 欠勤が多く, 安心して業務をまかせることができなかった。</p>	<p>むだ話については当時, 他課員と机を並べており, 運転手として仕事上の打合せをしているのであって根拠がない。</p>

A26

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 昭和53年1月27日出先から同僚を通じて仕事の報告もせずに午後の休暇届を出したため, 帰社命令を出したがこれを無視し, 結局翌日も休暇をとった。</p>	<p>1 出勤停止処分については, 慣行化していた年休事後承認申請を殊更問題化したにすぎない。</p>

<p>これにより5日間の出勤停止処分になった。</p> <p>2 事務能率が悪く、指示を無視した販売活動により実績が低調であった。</p> <p>3 検温計、温度計の理解が乏しく十分な営業活動ができなかった。</p>	<p>2 昭和50年9月開発課設置以降現在まで一貫して課員は1人である。このように長期間任せていること自体能力を評価していることになり、低能率の評価はあたらない。</p> <p>3 従前と全く違う製品を扱う場合は当初理解できないのは当然である。</p>
--	--

A53

会社の考課理由	申立人の主張
<p>1 陰日向が多く見られ、むだ話が多い。</p> <p>2 個人的な金銭問題が生じており、不安定な状態であった。</p>	<p>1 内勤、外勤のバランスを考えながら一生懸命仕事をしてきており、この評価は心外である。</p> <p>2 個人的な問題はあったが、このことに関する注意はありきたりであった。</p>

A30

会社の考課理由	申立人の主張
<p>自分の仕事を1人で進めていくだけで係内の生産工程を理解し、仕事量のバランスを考慮し、納期完遂にむけて効率的な指示・指導をしていなかった。</p>	<p>結論として「係長として不十分」といっているにすぎない。</p>

A34

会社の考課理由	申立人の主張
<p>よく欠勤するし、欠勤届の大部分は当日の朝、電話で連絡をする。したがって横浜工場が一番出勤率が悪い。</p>	<p>人員減少の中では無理をしても自分でやらなければならないと思い、大変体を使い欠勤が増加した。</p> <p>また、4、5日間休んだときは医者 の診断書も届けており、欠勤届は怠っていない。</p>

会社の査定理由	申立人の主張
1 無駄話が多く、指示の理解はできず実行が伴わず能率が悪い。	1 時間中の私事は、同僚に比べ少ない方だと言い得る。能率の悪い点に対して具体的事例の提示もなく根拠が希薄である。
2 毎月平均2回以上休み及び遅刻があった。	2 出勤状態に指摘は正確さを欠きあいまいである。 大部分は有給休暇の行使であり欠勤と同視して査定の根拠にしているのは違法である。

(8) 考課査定者の評価内容の不知

考課査定方式の導入に際し、会社は、管理者に対し若干の説明ないし研修を行ったが、昭和53年度の査定を担当した評価者（課長）の中にはこれらの学習がいつ、どの程度に実施されたか記憶があいまいであり、かつ、評価過程において評価の客観性を維持するためのハロー効果等の誤差傾向を調整することを知っていなかったり、また、着眼点についても満足に知らなかった者などのいることが審問において認められた。

(9) 査定分布比較

昭和53年の賃金査定結果から評価評語が「S」と決定された者及び「C又はD」と決定された者の比較は、次表のとおりである。このことから上位評語には新産別組合員が、下位評語には申立人組合員の多いことが認められる。

組織別査定分布表

	延人員	評価評語 S		評価評語 Cおよび D	
		取得者	取得率	取得者	取得率
申立人組合員	183 名	3 名	1.6 %	41 名	22.4 %
新産別組合員	120	11	9.1	9	7.5
一般非組合員	171	3	1.8	12	7.0
合計	474	17	3.6	62	13.1

(10) 年齢別平均賃金比較

申立人組合員の平均賃金と新産別組合員の平均賃金との年齢別の比較は、次表のとおりである。

これによるといずれの年齢においても新産別組合員の平均賃金の方が申立人組合員のそれよりも月5,000円から16,000円ほど高く、その差は高年齢ほど大きいことが認められる。

年 齢 別 平 均 賃 金 比 較 表

組 織 名	年 齢	人 数	最 高	平 均	最 低
申立人組合員	32	2	148,040 ^円	144,845 ^円	141,650 ^円
新産別組合員		2		154,800	
申立人組合員	34	6	157,620	153,065	149,100
新産別組合員		2		160,000	
申立人組合員	35	2	155,350	150,515	145,680
新産別組合員		6		164,000	
申立人組合員	36	1		157,110	
新産別組合員		0	184,010	169,400	
申立人組合員	37	2	165,850	165,845	165,840
新産別組合員		4		170,650	
申立人組合員	38	3	165,520	162,340	160,640
新産別組合員		1		172,030	
申立人組合員	42	5	185,670	181,470	175,880
新産別組合員		1		201,700	
申立人組合員	43	1		181,760	
新産別組合員		1		192,000	
申立人組合員	44	1		196,220	
新産別組合員		2		210,000	
申立人組合員	50	1		195,990	
新産別組合員		1		212,530	

第2 判断及び法律上の根拠

1. 従前の労使関係について

(1) 前記第1の2の(1)、(2)認定のとおり、組合が結成された翌昭和30年に組合は、全国一般労働組合（当時は、東京地方本部）に加盟し、その援助もあり、同年22%もの賃上げを獲得したが、その頃から会社は、組合特に上部団体に注目したのであることが認められる。

そして、昭和40年から昭和44年頃にかけて会社は、社員教育を実施しており、その結果か、反組合的グループも顕在化して、同グループは組合及び組合員に対し積極的に働きかけ、遂には、組合員に組合からの脱退を勧奨し、結局、組合員の約4割が組合を脱退したことが認められる。

(2) 前記第1の2の(3)ないし(5)及び(7)、(8)認定のとおり、その後、組合が活動力を回復してきた昭和48年春闘では、会社の低額一発回答に対して、組合は、170時間に及ぶス

トライキを行い、上積み回答をえて妥結しており、翌49年には、会社の勤労部長が更迭され、漸次組合対策が強化されたが、昭和50年春闘で会社は、営業部の時間帯変更を賃上げの条件として固執し、団体交渉拒否を続け、これに対して組合は1カ月余に及ぶストライキを行うなど、労使の対立は激化し、漸く解決したが、同年9月にはこの争議の責任を追及して会社は、組合の執行委員長A57ら5名を懲戒解雇し、この事件は東京地労委、中労委で救済され、現在東京地裁に係属中である。(同事件では、会社職制の支配介入問題についても救済されている。)

(3) 前記第1の2の(9)以下認定のとおり、前記組合執行部5名を解雇した直後の昭和50年9月29日に新産別組合が結成され、以後、会社には、組合、新産別組合及びその他の一般非組合員の3グループが鼎立して現在に至っており、昭和52年には、前記被解雇者A57の告訴問題とか、組合が労働基準監督署に是正勧告を求めるような職場の問題も発生しており、昭和53年には、人事配転問題で当地労委のあっせんに係属するなど前記組合幹部解雇問題のほかにも、労使間の紛争は絶えることなく現在に及んでいることが認められる。

(4) 以上(1)ないし(3)認定の労使事情からみて、労使間の対立状態は特に昭和48年以降激化して現在に至っていることが認められるのであって、会社が前記のような3グループ鼎立の状態下で神奈川地本に加盟している組合及び組合員を着目し、嫌悪してきたであろうことは推認するに難くない。

2. テリトリーの変更について

(1) 当事者の主張

組合は、会社が昭和53年4月1日付けで組合員がやっとの思いで実績を上げた地方6県のテリトリーを販売2課からとり上げ、東京・東北及び大阪の各営業所へまわすという業務命令を行ったことは、申立人組合員に対する嫌がらせであり、組合を弱体化しようという意図に基くものであると主張する。

これに対して会社は、本件テリトリーの変更命令は会社が大都市集中主義を機軸として「広く浅くから狭く深く」の販売活動を行うため、重点テリトリーの見直しとして行ったものであり、販売2課については、そのユーザーである都内(東京大学を除く)の大学、高専、工業高校、国鉄、電々公社等特殊法人に全力を投入し、さらに深いユーザーとのつながりを作り、経費と時間のかかる「地方」から手を引くことにした。このことは、何ら申立人組合員の差別を行ったわけではなく、営業基本方針の問題に過ぎないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 判断

① 最初のテリトリー分担について

前記第1の3(1)認定のとおり、会社が東京営業所開設当初のテリトリー変更の際し、販売2課の分担を東京営業所に比べて著るしく不均衡かつ極端に縮小したことは、東京営業所分3,350万円、販売2課分150万円という過去の受注実績に照らして明らかである。また、大学の中でも一番ウエイトの高い東京大学だけは、販売2課のテリトリーから除いたことなどを考えると、会社はすでにこの時から販売2課に対して組合員封じ込めと仕事縮少の嫌がらせにより、組合弱体化を狙っていたものと認めざるを得

ない。

② 販売2課の人員不補充について

前記第1の3(4)認定のとおり、会社は、申立人組合を脱退しなかったA25、A33両組合員を東京営業所から直ちに販売2課へもどし、その後1名も申立人組合員を東京営業所に配置せず、また販売2課には欠員の補充も行わず東京営業所とSP部門には新産別組合員及び一般非組合員による人員補充を行っている。また前記第1の3(2)認定のとおり、会社が社運をかけたとされる新製品アグリコメーターについても販売2課には取扱わせなかったり、その他の新製品の社内説明にしても積極的には行われなかった。

会社のとったこの措置は、本社営業部理化学計器課の課員を組合活動とストライキの懸念が多い申立人組合員とその懸念のない一般非組合員とに分け、申立人組合員を配置した販売2課に対しては、ほとんど受注実績のないテリトリーを割り当て、後に業績が上がると、そのテリトリーを東京営業所に取り上げ、東京営業所で一般非組合員による人員を補充したものとししか考えられない。

③ 地方6県のテリトリー変更と経費節減について

会社は、地方6県テリトリーの受注実績が着実に増加しつつあったことを認めながら、経費節減のために地方から手を引くことにしたと主張する。しかし、出張して直接販売しなくなれば出張経費は当然減り、代理店販売に切り換えれば代理店へのマージンが生じるわけである。その収支予測についてはなんら疎明はなく、しかも会社の営業部長がその検討さえしていなかったというのであるから、経費節減のためという会社の主張は採用できない。

④ 販売2課員の不昇格について

前記第1の4(11)で認定したとおり、東京営業所やSP部門の営業マンは既昇格者を含め東京営業所設置から53年末までの間に7名も昇格しているのに対し、販売2課員(うち昇格対象者は2名)は、1名も昇格していないことが認められる。

(3) 不当労働行為の成否

東京営業所の開設にはじまるテリトリーの変更は、造船業界の構造不況と円高に対処するための販売戦略の変更という面を当委員会としても否定しない。

しかし、前記第1の2(6)の東京営業所開設に伴う組合脱退工作並びに前記判断1及び2(2)の結果からみて、会社が販売2課から地方テリトリーを取り上げた措置は、販売2課に組合員を封じ込め仕事を縮小し、退社に伴う人員縮小をそのまま放任してきたことに引続く一連の措置であると認めざるを得ない。

このことは、会社が営業基本方針の変更に藉口し、組合員であることを理由として行った仕事上の差別であり、組合弱体化を意図した不当労働行為である。

(4) 救済の方法

組合は販売2課からのテリトリー取り上げは不当労働行為であるとして、業務命令の取り消しを求めているが、地方6県が代理店販売として東京営業所その他に移管されてからすでに3年余を経過し、仮に取消しても原状復帰の意味を実質的に失っているので、今回はポストノーテイスにおいてその不当労働行為性を指摘するにとどめ、主文では爾後のテリトリーを指定するに当たって組合間の仕事上の差別扱いを行うことのないよ

う命令するにとどめた。

3 昇格について

(1) 当事者の主張

組合は、勤続年数を第1の基準とし、年齢及び学歴を考慮しながら申立人組合員とそれ以外の従業員、新産別組合員及び一般非組合員との間で申立時点における資格取得の実態を比較すれば際立った格差が見出されるとし、この格差は会社が申立人組合の弱体化と壊滅を意図した差別的行為であると主張する。

これに対して会社は、昇格については確立された制度を公正妥当に運用しているものであり、不当労働行為の謗りを受けるいわれはないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 格差の比較

申立人組合の主張する昇格格差の有無を判断する場合、申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間の昇格格差を比較する方法としては、勤続年数、年齢、学歴等の客観的条件を同じくする者ないし近似する者の間で比較することが最も簡便であり、また他の要因が介在することが少なく誤認のおそれもない方法と考えられるので、それを通じて格差の存在及び理由の当否を判断することにする。

前記第1の4(6)で認定したとおり、申立人組合は昇格格差の比較について勤続年数を第1の基準にし、年齢及び学歴を加味して比較対象者を設定し、かつ、昭和45年以前入社した者についてのみ昇格対象者としている。当委員会は、昇格者が昭和45年以前入社者に集中し格差が特に顕著である実態にかんがみ、この枠組みによって昇格格差の有無、理由の当否を判断することにする。

① 組織別昇格比較

前記第1の4(6)で認定したとおり、組合員29名が所属する申立人組合の昭和45年以前入社者の昭和53年12月までの昇格状況は同年次の新産別組合員及び一般非組合員に比べ著しく遅れていることが明らかである。すなわち、昭和41年以前入社者についてみれば、申立人組合員の既昇格者は、主任等1、2級あわせて17名中6名(昇格率35.3%)、同42年以後45年以前入社者においては、15名中2名(主任等2級)で、昇格率13.3%にすぎないのに対し、新産別組合員の場合は、それぞれ15名中13名(86.7%)、19名中13名(68.4%)、一般非組合員はそれぞれ11名中8名(72.7%)、8名中3名(37.5%)で、いずれも申立人組合より多い。また、新産別組合員及び一般非組合員の合計は、それぞれ80.8%、59.3%であり、申立人組合員をはるかに上回る。

② 入社年次別昇格時期の比較

前記第1の4(7)で認定したとおり、各入社年次ごとの昇格時期を比較してみると、ほとんどの入社年次において申立人組合員の昇格が著しく遅れていることが明らかである。

とくに昭和48年(新産別組合結成前)と同52年が顕著である。

また、一時期申立人組合員であった者5名のうち1名は組合員当時の昭和48年に昇格した後同49年に脱退し、4名は昭和49年から同51年にかけて脱退後それぞれ新産別組合員に加入し、昭和52年に昇格したものである。

いずれも加入期間は短かく両組合の比較対象上とくに問題はないと考える。

以上によって明らかなように、申立人組合員と非組合員、とくにその後の新産別組合員との格差は、組合が170時間のストライキを行った昭和48年に顕著になり、さらに執行委員長告訴事件のおこった昭和52年にその差が一層開いたことが認められる。

③ 学歴比較

前記第1の4(8)で認定したとおり、いずれの学歴においても、申立人組合員の昇格率は著しく低いことが明らかである。

④ 平均年齢と平均勤続年数の比較

前記第1の4(9)で認定したとおり、平均年齢と平均勤続年数は、ほとんど差が認められないが、昇格率は申立人組合員のほうが著しく低い。

以上①ないし④は、申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間に、昇進・昇格について著しい格差があることを示している。

(3) 格差の合理性

① 新産別組合結成前からの格差について

会社は、新産別組合結成時点からの実態で会社の意図したものではないと主張するが、しかし、前記3の(2)の②で判断したように申立人組合員と非組合員、とくにその後の新産別組合員との格差は昭和48年から顕著となっていたものであって、その格差が合理的であったとの疎明はない。

むしろ、前記第1の2の(3)で認定したとおり、しだいに活動力を回復してきた組合を会社が嫌悪し、そのころから申立人組合員を他の従業員に比較して、昇格差別をしていたのではないかと疑いをもたざるを得ない。

② 新産別組合結成後の格差について

会社は、複数組合になってから、現時点に至るまでも組合間の昇進・昇格者に何ら差異はないと主張するが、前記認定した事実第1の4(10)で明らかなように、複数組合になってから申立人組合員で昇格対象者のうち何らかの昇格をした者はわずか1名にすぎないのに、新産別組合員は11名で、一般非組合員は7名も昇格しており、むしろその格差は開いてきている点からすれば、組合間に格差はないとする会社の主張は採用できない。

また、会社は組織間の移動は常に、流動的であり、申立人組合員のうち「役職資格者」が少なくなった時をとらえて差別であるとするのは妥当でないとして主張するが、新産別組合の結成される1年前から申立時における申立人組合の昇進・昇格者をみても、新産別組合員及び一般非組合員の昇進・昇格者より、実数・比率とも常に少なかったことは、会社提出の疎明資料からして明らかである。

③ 昇進・昇格の資料要件について

会社は、昇進・昇格に当たっては入社年月日等が近似するからといって一斉に行うものではない、各個人について資格要件を検討し、決定するものであると主張する。

しかし、前記第1の4(2)認定のとおり、昇進・昇格の資格要件については成文化さえされておらず、また昇格人員枠やその時期も特に定めていない。過去の実績では、昇格要件5点について重視しているというが、そのうち③と④は「担当業務についての知識・技術・技能等が優れているもの」、「指導力、管理能力等に優れているもの」という。会社自体も認めるとおりとくに客観的基準のない、きわめて抽象的な項目で

あり、また過去3年の成績評価についても原則はS及びAであるが、事案によってはBでもよいというあいまいなものであり、やや客観的な要件としては「出勤率良好」ぐらいであるが、これも昇格の要件自体としては一般に重要度は少ないものである。

しかも、その5つの要件がすべての資格及び役職に共通であるということは、資料要件が厳密でなく所属長の主観的判断に左右されやすい恣意性の強いものであると考えざるを得ない。

④ 差別はないという主張について

会社は、役職資格制度を導入して以来、差別のなかったことは現在の要職者の多数が申立人組合員であったことをみても明白であると主張するが、その主張に沿う資料は提出していない。前記第1の4(7)で認定したとおり、申立人組合を脱退した後に昇進・昇格している者が少なからず認められ、むしろ、会社は申立人組合員であるうちは役職者に昇進・昇格させなかったのではないかとの疑いが強い。

⑤ 申立人組合員各人の不昇格理由について

会社は本件審理に際し、当委員会の釈明要求にもかかわらず、申立人組合が昇進・昇格を求めている29名について、なぜ昇進・昇格しないのか、また新産別組合員及び一般非組合員がなぜ昇進・昇格したのか、その具体的理由について一切明らかにしていない以上、資格の決定が適正公平に行われてきたという会社の主張は採用できない。

(4) 不当労働行為の成否

以上前記判断の第2の3(2)の格差の比較、第2の3(3)格差の合理性①ないし⑤及び第2の1従前の労使関係を総合勘案すると、会社の主張は合理性・妥当性を欠き申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間の昇進・昇格格差は、申立人組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、これにより申立人組合の弱体化を意図してなされた不当労働行為であると認めざるを得ない。

(5) 救済の方法

① 救済の時期

前記第1の4(5)認定のとおり、申立人組合は組合員17名を「係長又は主任等1級」に、組合員12名を「主任等2級」に昭和52年7月1日にさかのぼって昇進・昇格させることを求めている。しかし、本件申立日は昭和53年12月18日であるので、申立人組合が求める昇進・昇格の時期は本件申立てまでに1年以上経過していることは明らかであるが、これについて、申立人組合、会社とも何らの主張もしていない。

前記第1の4(2)で認定したとおり、会社は昇進・昇格の時期について特に定めておらず、また、前記第1の4(7)で認定したとおり、昭和48年に昇進・昇格の格差がつき、昭和52年にその差が一層開いたのであるから、おそくとも昭和52年には申立人組合員らを昇進・昇格させて然るべきであると考えられるので、昭和52年12月18日にさかのぼって昇進・昇格させることを相当と考える。

② 救済対象者の範囲

ア 前記第1の2(7)及び第1の4(5)で認定したとおり、「係長又は主任等1級」に是正を求めている組合員17名のうち3名(A57、A1、A12)及び「主任等2級」に是正を求めている組合員12名のうち2名(A18、A24)の計5名は、昭和50年9月19日争議行為責任を理由に懲戒解雇されている。しかし当該解雇についてはすでに東

京都地方労働委員会から救済命令が発せられており、その命令は有効であるから、当委員会としても解雇がなかったものとして本件昇格対象者の範囲の中に入れることを相当と判断する。

イ 組合は、昇格対象者を昭和41年以前入社者と昭和42年以降昭和45年以前入社者の2段階に区分し、前者の16名及び後者中の1名を「係長又は主任等1級」に、後者中の12名を「主任等2級」にそれぞれ昇格させるよう求めている。

しかし、比較対象者の新産別組合員及び一般非組合員においても同年次者がすべて「係長又は主任等1級」及び「主任等2級」に昇格しているわけでないことは、判断3の(2)の②に示すとおりであり、昭和54年12月1日現在の昇格状況は次表のとおりである。

(昇格比較表)

区 分	昭和41年以前入社者				昭和42年以降同45以前入社者			
	人員	昇格者	昇格率	新産別 非組平均	人員	昇格者	昇格率	新産別 非組平均
申立人組合員	人 17	人 6	% 35.3	%	人 15	人 2	% 13.3	%
新産別組合員	15	13	86.7	} 80.8	19	13	68.4	} 59.3
一般非組合員	11	8	72.7		8	3	37.5	

このことから、申立人組合員をすべて昇格させれば、一般非組合員はもとより、新産別組合員をも上回ることになり申立人組合員をこの点で特に優遇する格別の理由もないので、救済の方法としては、申立人組合員の昇格率を少なくとも新産別組合員と一般非組合員との昇格者を合計した平均昇格率にまで昇格させることとする。

したがって、昭和52年12月18日現在において、昭和41年以前入社者に対しては、既昇格者を含む少なくとも8割を「係長又は主任等1級」に昇格させ、また、昭和42年以降昭和45年以前入社者に対しては、既昇格者を含め少なくとも6割を「主任等2級」に昇格させるものとする救済措置をもって足りると考える。

4 昇給について

(1) 当事者の主張

組合は、入社賃金体系は具体的には年功序列型賃金体系であるにもかかわらず、毎年の昇給及び一時金の決定において成績考課を行うことにより申立人組合員をその余の新産別組合員及び一般非組合員と比較し、合理的理由なく低く査定していると主張し、これより生じた申立時点での賃金上の格差は申立人組合を嫌悪敵視した会社による不利益取扱い及びこれに基づき申立人組合を弱体、壊滅せんと図った支配介入行為の結果であると主張する。

これに対して会社は、昭和53年度昇給の考課査定に当っては、確立された成績評価実施要領に従がい公平・妥当に評価したものであって、申立人組合を「嫌悪・敵視した」支配介入行為であるとの謗りを受けるいわれはまったくないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 格差の比較

申立人組合が主張する賃金格差の有無を判断する場合、前記判断3の(2)昇格についての格差の比較において述べたのと同様の方法によりその格差の理由の当否を判断することが相当と考える。

前記認定した事実第1の5(6)のとおり、申立人組合は、賃金上の格差の比較について第1に年齢を基準にし、勤続年数と学歴をこれにプラス考慮して比較対象者を設定している。会社は、この比較対象者のうち新産別組合員及び一般非組合員の入社年次別平均基本給を明らかにした。これによって、申立人組合の是正要求者のうち、申立人組合員A6、A25、A7、A15に対応する比較対象者C17の本給及び是正要求者A3に対応する比較対象者C16の本給が不明なだけで、その余は数値的には明確になっている。

会社は、申立人組合が求める「是正基本給表」は、年齢・学歴・経験等の大差のある者を同じ枠で比較したり、新産別組合員及び一般非組合員の賃金の特に高い者とのみ比較している等杜撰で申立人側の主張の論拠たりえないと主張する。

確かに、「是正基本給表」における比較がその主張を裏付けるほどに十分であるとは言えないが、しかし、会社は新産別組合員及び一般非組合員個々人の賃金実態を十分明らかにする数値をあげて申立人側の主張に対する積極的反論をしているわけではない。

また、大差のある者を同じ枠で比較したり、特に賃金の高い者とのみ比較していると主張するが、それを具体的に裏付ける何等の疎明資料を提出していない。つまり、会社は申立人組合が求める「是正基本給表」を極めて杜撰であると批難するだけでそれを立証する資料を提出しないのであるから反論としての有効性をもち得ず、当委員会としては「是正基本給表」で賃金格差の比較をせざるを得ないのであって、これによれば前記第1の5(6)で認定したとおり、申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間には、賃金月額において著しい格差を認めうるのである。

(3) 格差の合理性

① 新産別組合結成前から格差について

会社は、昭和49年5月10日から昭和53年5月10日までの基本給及び平均基本給の差額推移が適正であるから、当然組合間の差別はあり得ないと主張する。つまり、新産別組合が結成される前からの格差であり、組合間差別でないと主張する。

しかしながら、前記第1の5(1)、(2)で認定したとおり、㊶昭和40年頃から査定幅が拡大し、この頃から申立人組合員と一般非組合員との賃金格差が顕著になってきたこと、㊷会社は、昭和48年と同49年において査定部分を含まない昇給を行うとともに、年齢別・学歴ごとの最低基準を設けて昭和48年に7名、同49年に39名について月額1,000円から7,000円の範囲内で基本給の是正を行ったこと。㊸昭和50年も引き続き賃金是正を行う予定であったが実施しなかったこと等を併せ考えると、会社は相当以前から申立人組合員を他の従業員に比較して賃金上の差別扱いをし、その差別は昭和48年及び同49年の是正をもってしても毎年累積されたまま解消していなかったのではないかと疑わざるを得ない。

また、会社は、昭和49年5月10日現在でとらえると「是正基本給表」の比較対象者である新産別組合員及び一般非組合員の延45名中26名が元申立人組合員であり、組合間の比較をすることは不可能であると主張する。

しかしながら、元申立人組合員であった比較対象者は、申立人組合への加入時期が

遅かったり、加入期間の短かった者が多く、昭和49年から同50年にかけて申立人組合を脱退していった者ばかりである。

現在申立人組合員である者ときわめて加入期間の短かった元申立人組合員との間に賃金格差が存在するという事実のほうが問題であり、組合間差別があったものと言わざるを得ず、会社の主張は採用できない。

② 考課制度について

前記第1の5(4)認定のとおり、会社の成績評価制度は、成績評価の誤差傾向の調整方法などかなり詳しく定められている。しかし、評価要素の着眼点については、「査面に陰日向なく働いたか」、「進んで仕事をしたか」、「よく同僚と協調したか」あるいは「気持よく自分の仕事に協力させたか」など評価基準として具体性を欠き抽象的なものが多く評定者の主観的判断に左右されるおそれを免がれないと考えざるを得ない。また、いかに立派な考課制度であったとしても、前記第1の5(8)で認定したとおり、その評定に当る者の中にハロー効果や着眼点さえ満足に知らない者があると認められる以上、会社が主張するような公正妥当な考課が行われたとは考えにくい。

③ 申立人組合員9名の低査理由について

前記第1の5(7)認定のとおり、会社は申立人組合が是正を求める組合員49名中9名について、その低査定理由を明らかにした。しかし、その低査定理由は「無駄話が多い」、「仕事が遅い」、「離席が多い」等感覚的な推測の範囲を出なかつたり、その他の理由についても具体的に問いただせば裏付けの欠けたものが多い。

また、「無駄話が多い」という1つの理由を評価要素の複数箇所でマイナス評価にあげるなど低査定にするための査定としか解せられない内容のものが少なくなく、会社が主張するような公正・妥当な考課が行われているとは考えられず、申立人組合の反論を相当と認めざるを得ない。

④ また、会社は申立人組合員を低評価した理由を詳しく述べているが、本件の立証において必要なのは、新産別組合員及び一般非組合員との比較であり、申立人組合員の査定内容と査定理由を新産別組合員、一般非組合員の査定内容、査定理由と比較対照しながら、査定の公正妥当性を立証することである。

しかるに、会社は新産別組合員及び一般非組合員の査定については何ら明らかにしていない。これでは申立人組合員の低査定の理由とその低査定の公正・妥当性を立証する会社の疎明としてはきわめて不十分である。

以上、会社の主張するように、申立人組合員に対する会社の考課査定が公正・妥当に行われたと認めるべき理由はなく、むしろ、申立人組合員は不利な査定を受けていたことが認められる。

それは53年査定だけでなく、この考課査定方式が導入された昭和50年から52年にかけても同様であると推認せざるを得ない。

⑤ 査定分布について

前記第1の5(9)認定のとおり、昭和53年の成績評価査定分布状況は、上位評語に新産別組合員が多く、下位評語に申立人組合員が多いことが認められ、査定が公正・妥当に行われたとするにはあまりにも異常な数字である。昭和53年の成績評価だけに限っても申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員の間には明らかに集团的格差が

認められるとともに、この考課方式が導入された昭和50年以來格差は再び累積されてきたものと推認せざるを得ない。

(4) 不当労働行為の成否

前記第2の4(2)、(3)判断のとおり、申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間の賃金格差の合理性を認め難いこと、第2の1の昭和40年代からの労使関係の経過及び会社の硬直した姿勢などを総合勘案すると、申立人組合員と新産別組合員及び一般非組合員との間における賃金格差は、申立人組合及び組合員を嫌悪する会社が申立人組合員であることを理由として不利益取扱いした決果であり、累積した格差を放置し是正しないことは申立人組合弱体化を意図してなされたものと認めざるを得ず、労働組合法第7条1号及び3号該当の不当労働行為であると認める。

(5) 救済の方法

① 救済の時期

昇給差別の是正を求める本件申立て以前1年以内の昭和53年5月10日に決定された昭和53年昇給は、同年4月25日支払分から適用されているのであるが、前記認定第1の5(2)、(3)の累積した賃金格差は是正されていないので、昭和53年4月25日にさかのぼって本件賃金格差の是正を命ずることとした。

② 救済の内容

累積した賃金格差を是正するためには、新産別組合員及び一般非組合員の各年度成績率分布表を基準とする方法も考えられるが、会社は前記認定第1の5の(9)のとおり、53年度の分布表を明らかにしたのみで、それ以前の各年度の分布表が存在するかどうか不明であり、また、査定それ自体についても公正・妥当とは言い難い。そこで、本件では年功序列賃金が必ずしも最上ではないが、もっとも確実な比較方法として申立人組合の求める救済方式による是正を命ずることとした。

5 その余の申立人組合員の救済について

申立人組合員は、前記第1の4(5)記載の29名の昇格と前記第1の5(6)記載の49名の昇給を求めるほか、その余の組合員についても昇格及び昇給の格差の存否を再検討し、格差があればこれを是正すべきことを求めている。

しかし、本件審理に当たり、この点に関し申立人組合は何ら具体的な主張・立証もしなかったため、判断の対象外とせざるを得ず、当該請求部分は棄却を免がれない。

6 法律上の根拠

以上のとおり、2のテリトリーの変更、3の昇格格差及び4の賃金格差は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和56年6月25日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清